

## ГЕНДЕРНІ ПРІОРИТЕТИ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ (НА ПРИКЛАДІ М. ХАРКІВ)

**Чернядєва В. П.**

*Наук. керівн.* – д. соціол. н., проф. **Михайльова К. Г.**  
Харківський гуманітарний університет  
«Народна українська академія»

Сучасні соціальні відносини значно трансформуються. В умовах формування постмодерного суспільства його розвиток набуває нових граней, надає можливість розкриття своїх здібностей, знімає певні обмеження, які зазвичай носили вигаданий характер. В цій динаміці важливе місце посідають гендерні відносини – побудовані на взаємодії не лише біологічних статей, а й, перш за все, на основі сформованих соціальних та психологічних особливостей.

Ринок праці не є виключенням, але він і досі представляє собою досить консервативну систему, яка розміщує людей на його «лініях» за ознаками, які сьогодні можуть бути не визначальними для успіху у тій чи іншій справі. Поряд з цим, на ньому можемо спостерігати і інноваційні тренди, які рушають ці стандарти та виводять на новий рівень забезпечення населення робочими місцями та державу – якісними працівниками. Дослідження цих аспектів здається нам актуальним.

Коло цих проблем завжди цікавило вчених. Проблематика гендеру стала традиційною для таких дослідників, як І. Кон, С. Бем, І. Жеребкіна, А. Лангеноль и др. Вони досліджували, перш за все, саму можливість використання гендерних категорій у аналізі суспільства.

Ринок праці є також особлива зона досліджень. Тут широко представлені роботи О. Голятина, А. Котляр, Р. Капелюшнікова, О. Бірченко та ін.

До числа гендерних проблем, що привертають увагу дослідників, можна віднести гендерну асиметрію на ринку праці, що виражається у вертикальній і горизонтальній сегрегації за ознакою статі; стійку кореляцію між часткою жінок, зайнятих в тій чи іншій професійній групі, і рівнем середньої оплати праці; новий «формат» суміщення жінками професійних і сімейних обов'язків тощо. Поряд з цим такий аналіз здійснюється переважно у категоріях статі, а самі гендерні особливості залишаються поза

увагою. Це і визначило проблематику наших дослідницьких пошуків, метою яких стало виявлення гендерних пріоритетів сучасного ринку праці. Для реалізації зазначеної мети ми визначили теоретичні основи та категорійний ряд для аналізу гендерних відносин; виокремили основні гендерні маркери, якими маркеруються люди на ринку праці; виявили основні прояви сегрегації сучасного ринку праці за шкалою «маскуліність-андроґінність-фемінінність» та на основі авторського дослідження визначили приховані гендерні позиції сучасних роботодавців.

Як показав проведений аналіз, гендерні дослідження являють собою один з інноваційних мейнстрімів у сучасній науці, який став не просто окремим напрямом наукових досліджень, а й презентував нові інструменти і ракурси аналізу проблем. До аналізу ринку праці він привніс його розгляд з різних ракурсів, у тому числі з позицій маскуліності та фемінінності.

У найбільш загальному вигляді маскуліність і фемінінність (від лат. *masculus* - чоловічий і *femina* - жіночий) – нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, що характерні для чоловіків і для жінок; елемент статевого символізму, пов'язаний із диференціацією статевих ролей.

Аналіз різних сучасних інтерпретацій маскуліних і фемінних рис дозволив нам виділити більше сорока таких маркерів. Проте дослідники відзначають, що поява цих маркерів диференціюється залежно від культурних особливостей народу, його історії, а також сфери дослідження. Останній ракурс і представляє для нас інтерес з точки зору вивчення гендерних пріоритетів сучасного ринку праці. Саме тому ми звузили перелік базових маркерів маскуліності і фемінності до тих, які можуть активно проявлятися на ринку праці. У результаті, до маркерів фемінінності ми віднесли: чуйність, м'якість, турботливість, емоційність, інтуїтивність, здібності до навчання та виховання, конформність, скромність. До маркерів маскуліності нами віднесено: силу, винахідливість, кмітливість, рішимість, діловитість, прагматизм, раціональність, впевненість у собі, незалежність.

Однак слід підкреслити, що поряд з поляризацією чоловічого та жіночого, багато які культури високо цінують їх суміщення в одній особі – андроґінію (від грец. андрос – чоловік та гінє – жінка, суміщення чоловічого та жіночого) як деякого «постгендера» (О. Е. Шишлова).

Введення такого ракурсу надає можливість говорити про певні гендерні ролі, які грають усі люди - «набір форм, що містять узагальнену

інформацію про якості, властиві кожній зі статей, називаються статевими або гендерними ролями» [2]. Як зазначає І. С. Кон, «гендерні ролі завжди пов'язані з певною нормативною системою, яку особистість засвоює і переломлює у своїй свідомості і поведінці» [8].

Прояви гендерних особливостей та гендерних ролей характерні для всіх сфер суспільного життя. І ринок праці – не виключення. Але він має свою специфіку. Для її аналізу за шкалою «маскуліність-андроґінність-фемінність» ми вважаємо за необхідне розгляд ринку праці через три ракурси. Перший - розподіл реальної професійної зайнятості за статтю (на жаль такий аналіз за ознакою гендеру провести сьогодні важко). Другий - пропозиції людей для ринку праці (резюме), як відображення гендерного розподілу людей на ринку праці. І третій - запити ринку праці за маркерами маскуліності і фемінності. Саме такий аналіз, на наш погляд, і дасть цілісну картину гендерних тенденцій на сучасному ринку праці.

У першому аспекті, як показують дослідження [10], «профсфери, які можна назвати зоною переважаючого чоловічого інтересу - це безпека, видобуток сировини, автобізнес. У цих сферах жінок менше ніж 10%. Третина і менше жінок працює в таких профсферах, як транспорт і логістика, ТОП-менеджмент, будівництво, кваліфікована робота на виробництві, ІТ і телеком. А ось у продажах, які замикають десятку «чоловічих» спеціалізацій, жінок вже майже 40%. Серед «жіночих» профсфер лідерство тримають такі напрямки, як адміністративний персонал, управління персоналом, наука і освіта, бухгалтерія та фінанси підприємства. При цьому навіть у самих «жіночих» професійних сферах чоловіків не менше чверті (в той час як в самих «чоловічих» сферах резюме жінок становлять 3-5%).

За даними інших досліджень [11], жінки абсолютно домінують у соціальному страхуванні, медичному обслуговуванні та громадському харчуванні (понад 80% зайнятих). Вони також переважають у сфері освіти, культури і фінансової діяльності (близько 70% зайнятих). Існує суттєва гендерна диспропорція в підприємстві (7% жінок проти 14,5% чоловіків). Найменша частина жінок зайнята в лісовому господарстві та на будівництві (менше 20%).

Таким чином, можна говорити про наявність на сучасному ринку праці так званої горизонтальної сегрегації. Вона виявляється у наявності традиційно чоловічих і жіночих ролей - професій, посад, сфер.

Незважаючи на наявність «чоловічих» та «жіночих» сфер праці на

сучасному ринку праці, вчені зазначають, що «в даний час, в умовах модернізації і переходу до суспільства постмодерну, ми спостерігаємо явище поступової андрогінізації різних сфер суспільного життя. У суперсучасних областях діяльності світ вимагає вже не тільки розуму, але інтуїції, не тільки жорсткості, але й участі, не одного проекту, а декількох. Ми стаємо свідками нового явища, коли андрогінізація охоплює не тільки окремих індивідів, а й цілі держави, стосується не тільки міжособистісних відносин, але й міжнародних, міждержавних» [15]. Прикладом поступової андрогінізації суспільства може слугувати затребуваність андрогінів у сфері культури, модельного та шоубізнесу, рекламі.

Такий стан справ у першому ракурсі нашого аналізу демонструє, що існують гендерні переваги тієї чи іншої статі у певних сферах зайнятості. Поряд з цим очевидно, що можна виокремлювати і гендерно-нейтральні сфери.

Другий аспект нашого аналізу - погляд на резюме. Цей аспект відображує пропозиції робочої сили, в певній мірі бажань людей працювати в тій чи іншій сфері, в тій чи іншій професії. Це як самовідчуття своїх якостей, незалежне від біологічної статі людини, коли вона надає резюме на ті посади, де вважає себе затребуваною та потенційно ефективною.

Передумовою такого аналізу для нас стали попередні дослідження у західних країнах. Так, дослідники вважають, що інструментальність (орієнтація на речі, панування, суб'єктність) у протилежність експресивності (орієнтація на людей, турбота, спілкування) проявляється, в тому числі, в інтересах і вимогах, пропонованих людьми до своїх занять. «Мета-аналіз шести проведених за останні 40 років голландських досліджень, сукупним об'єктом яких було понад 14 000 чоловіків і жінок, починаючи зі старшого шкільного віку, показав стабільність гендерних відмінностей у цьому питанні. Те ж продемонстрував і мета-аналіз 242 американських вибірок (321,672 чоловіків і хлопчиків і 316,842 жінок і дівчаток) з 1970 по 1998 рік, завдяки яким досліджувались гендерні відмінності у властивостях роботи, якій надається перевага. Хоча різниця в перевагах чоловіків і жінок невелика, вона здебільшого збігається з гендерними стереотипами» [7]. Поряд з цим, слід зазначити, що багато властивостей професій стали для жінок в 1980-1990-х роках більш важливими, ніж в 1970-х, що свідчить про підвищення рівня жіночих домагань у міру зменшення гендерних бар'єрів.

Як демонструють сучасні дослідження [3], з цієї точки зору «на 100% чоловічою є професія слюсаря-ремонтника. Переважна більшість претендентів на посади токаря і оператора верстатів з ЧПУ - також представники сильної статі (99%)». У сфері інформаційних технологій бажають працювати переважно чоловіки. Але «жіночий фронт досить успішно веде наступ по ряду позицій. І якщо, як і п'ять років тому, «сисадміни в спідницях» були об'єктом здивування і жартів (чоловіків серед системних адміністраторів - 96%), то забезпечувати інформаційну безпеку, програмувати на платформі 1С, тестувати ПЗ і впроваджувати ERP-системи жінки прагнуть всі частіше... Не здають лідируючих позицій ІТ-директора (99% - чоловіки), адміністратори баз даних (94%)». Кадрова сфера - традиційно жіноча. Серед директорів з персоналу жінки становлять 74%, серед начальників відділів - 86%, серед інспекторів відділів кадрів - 97%. А ось професія менеджера з персоналу, хоча і залишається здебільшого жіночою, втрачає абсолютну перевагу: кількість чоловіків за минулі п'ять років, які претендують на неї, збільшилася на 7 пп. - з 10% до 17% . BTL - менеджмент, також «змінив орієнтацію»: якщо п'ять років тому серед організаторів рекламних заходів лідирували чоловіки (56%) ти сьогодні впевнена більшість в даній сфері діяльності у жінок (73%) [3].

При цьому, серед традиційних жіночих сфер діяльності, на які чоловіки не бажають посягати - професія секретаря-діловода (жінки становлять 99% здобувачів), операціоніста (98%), офіс-менеджера (96%), бібліотекаря (95%).

Таким чином очевидно, що пропозиції робочої сили на сучасному ринку праці також мають гендерні особливості. При цьому в даному ракурсі можна розглядати саме гендер, оскільки люди, які подають резюме на ту чи іншу посаду у тій чи іншій сфері діяльності уособлюють себе, свої якості з вимогами сфери чи посади. Саме тому, жінки з наявними маскулініми рисами надають резюме на традиційно чоловічі посади і навпаки.

Завдяки першим двом ракурсам дослідження можна говорити про гендерні особливості сучасного ринку праці. Поряд з цим, ми маємо визнати, що опинитися на тій чи іншій посаді можна лише відповідаючи вимогам роботодавця. Це означає, що майже провідним регулятором у розподілі чоловіків та жінок на ринку праці є вимоги до посад у тих чи інших сферах, які містять у собі маркери маскуліності чи фемінності. Саме

цей аспект ми дослідили на прикладі Харківського регіону<sup>3</sup>.

Результати нашого дослідження показали, що дійсно сучасний ринок праці потребує на ті чи інші позиції людей з рисами маскуліності (що може визначати домінування в цих сферах чоловіків) та фемінності (що може визначати домінування жінок). Поряд з цим, можна виокремити також і сфери, в яких риси маскуліності і фемінності в рівній мірі затребувані, що свідчить про андрогінність окремих сфер життєдіяльності суспільства.

До перших можна віднести будівництво (86% маскуліних маркерів у об'явах про вакансії), державне управління (81,0%), правоохоронні органи (67,8%) та сфера ІТ (62,0 %). В даному аспекті цікавим вбачається галузь державного управління, яка потребує, за результатами нашого дослідження, додаткового аналізу з точки зору латентної дискримінації жінок.

Виокремлена група сфер ринку праці однозначно маркерується як маскуліна. Поряд з цим, до неї можна віднести також галузі промисловості та транспорту, де маркери маскуліності переважають, але не критично (55% та 49% відповідно).

Таким чином, можна говорити про жорстко-маркеровані маскулініми рисами сфери ринку праці та м'якомаркеровані.

Поряд з таким маркеруванням наше дослідження виявило також фемінне маркерування. Як свідчать результати, до таких сфер належать сьогодні перш за все галузь освіти та науки (75% фемінних маркерів). Такий стан справ, на наш погляд, визначається не тільки функціями, які виконуються освітою, а й умовами праці: відносно вільний графік роботи, який важливий більше для жінок, рівень оплати праці, який недостатній для чоловіків як тих, хто за гендерними стереотипами має забезпечувати сім'ю тощо.

Очевидно, що, за даними нашого дослідження, сфери на ринку праці, які маркеруються як маскуліні переважають над тими, які маркеруються як фемінні.

---

<sup>3</sup> Для емпіричного дослідження ми обрали друкований та електронний джерела представлення вакансій, щоб урівноважити різні сфери та різні професійні групи (наприклад, фахівців з ІТ-технологій шукатимуть переважно через Інтернет). Для аналізу за сферами було обрано традиційно чоловічі, традиційно жіночі та гендерно нейтральні, завдяки чому ми дослідили гендерні пріоритети роботодавців у 14 основних сферах праці: освіта/наука; медицина; промисловість; транспорт; правоохоронні органи; сфера послуг; торгівля; сільське господарство; банківська і страхова справа; будівництво; ІТ; зв'язок; державна служба; культура і мистецтво. У результаті нами було проаналізовано 3300 вакансій із використанням маркерів маскуліності і фемінності, виокремлених нами на основі теоретичного аналізу.

Але наша методологічна позиція полягає в тому, що такий дихотомічний розподіл сьогодні не є достатнім для аналізу. Тому ми виокремили також сфери, які можна маркерувати як андрогінні. До них сьогодні відносяться: культура та мистецтво (95% об'яв містять приблизно в рівній долі маркери маскуліності і фемінності); банківська та страхова справа (90%), торгівля (86%), зв'язок (77,5%), сільське господарство (65%), медицина (65%), сфера послуг (60,5%).

Такий стан справ свідчить про рух ринку праці до гендерної збалансованості, про розширення можливостей жінок і чоловіків у самореалізації. Але просте домінування маркерів маскуліності та фемінності не є достатнім для реалізації наших завдань. Тому ми розрахували загальний індекс маскуліності-фемінності для сфер, які ми досліджували. Для цього ми присвоїли маркерам маскуліності 3 бали, маркерам фемінності – 1 бал. Відповідно андрогенні позиції ми позначили через 2 бали. Результати дозволили розподілити сфери у континуумі «маскулінність-андрогінність-фемінність» наступним чином: максимально маскуліними за показниками вимог роботодавців є будівництво, державна служба, правоохоронні органи та сфера ІТ. Максимально фемінінними є освіта/наука, медицина, зв'язок та сільське господарство (див. рис. 1).

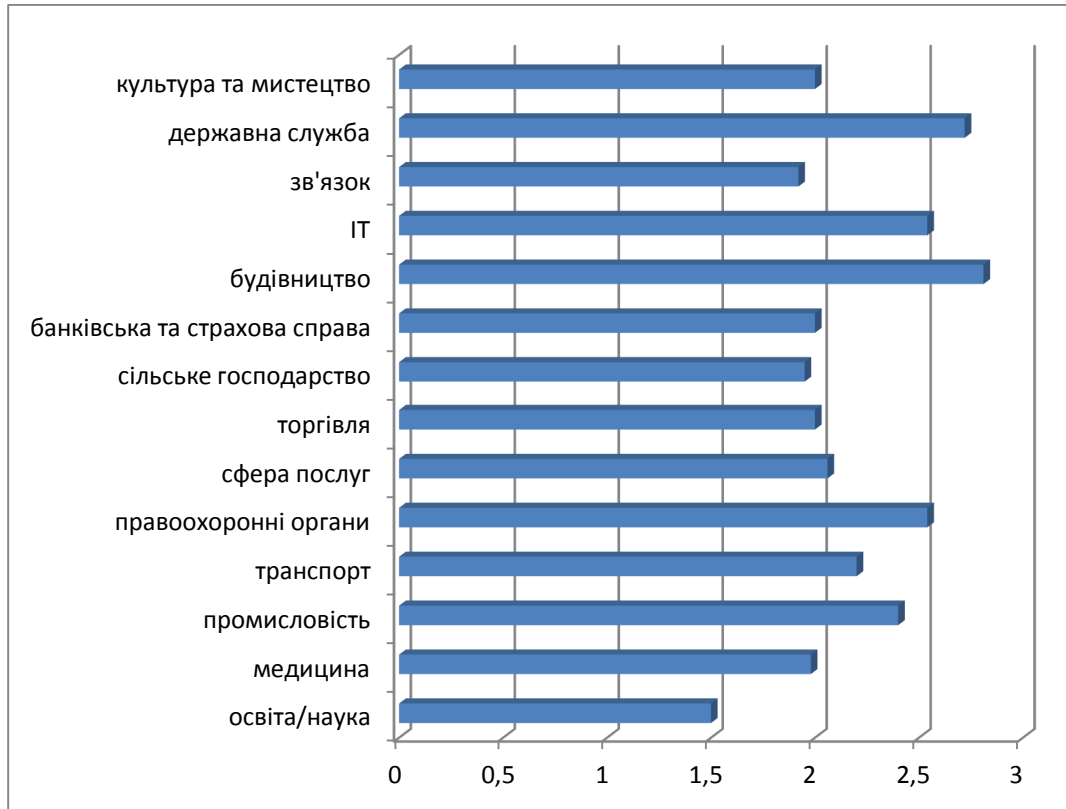


Рис. 1. Загальна ієрархія сфер праці за індексом «маскулінності-фемінності» (де 3-максимальна маскуліність)

У цілому дані нашого дослідження демонструють, що на сучасному ринку праці існують приховані гендерні позиції роботодавців, які впливають на структуру зайнятості населення та можливості самореалізації кожної особистості. Це визначає потребу у прийнятті відповідних рішень щодо використання робочої сили на ринку праці Харківського регіону.

### Література

1. Боровкова О. Гендерные аспекты занятости [Електронний ресурс] / О. Боровкова. – Режим доступу: <http://dssclub.com.ua/categories/stuff/gendernye-aspekty-zanyatosti.html> - загол. з екрану
2. Бурн Ш. Панкультурные гендерные сходства [Електронний ресурс] / Ш. Бурн. - Режим доступу: [http://bib.social/psihiatriya-psihologiya\\_915/pankulturnye-gendernye-shodstva-67893.html](http://bib.social/psihiatriya-psihologiya_915/pankulturnye-gendernye-shodstva-67893.html) - загол. з екрану
3. Женщины осваивают мужские профессии чаще, чем мужчины - женские. Сисадмины в юбках против усатых библиотекарей [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.superjob.ru/research/articles/111137/zhenschiny-osvaivayut-muzhskie-professii-chasche-chem-muzhchiny---zhenskie-sisadminy-v-yubkah-protiv-usatyh-bibliotekarej> - загол. з екрану
4. Жердецька А.Г. Сфера зайнятості: наскільки ми рівні / А. Г. Жердецька // Гендерна політика очима української молоді: Слобожанський вимір: Матеріали V Регіонального конкурсу наукових робіт молодих вчених (22 квітня 2011 р.). - Харків. - 2011. - С. 21-25. – Режим доступу: [http://gc.kname.edu.ua/images/docs/zbirnuk\\_V\\_gend\\_konk\\_2011.pdf](http://gc.kname.edu.ua/images/docs/zbirnuk_V_gend_konk_2011.pdf) - загол. з екрану
5. Жеребкина И. А. Феминистская теория 90-х годов: проблематизация женской субъективности / И. А. Жеребкина // Введение в гендерные исследования. – Х.: Изд-во Алетейя, 2001. – С. 49-79.
6. Комліченко О. О. Гендерні особливості зайнятості та безробіття на ринку праці України / О. О. Комліченко, Д. С. Комліченко. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/index.php/ru/economy-212/demographics-labour-economics-and-social-policy-212/13292-212-514> - загол. з екрану
7. Кон И. Мужчина в меняющемся мире. – М. : Изд-во Время, 2010
8. Кон И. С. «Пол и гендер. Заметки о терминах» / И. С. Кон.



[Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nuntiare.org/?p=976> - загол. з екрану

9. Кращий зарубіжний досвід щодо інтеграції гендерної складової до процесу публічної політики / уклад.: Рудік О. та ін. – К.: К.І.С., 2013. – 60 с.

10. Названы ТОП-10 самых женских и самых мужских профессиональных сфер в Украине. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://forinsurer.com/news/15/10/15/33028> - загол. з екрану

11. Покришук В. С. Проблеми гендерної зайнятості населення на ринку праці України / В. С. Покришук // Україна: аспекти праці. – 2011. - № 2. - С. 3-10.

12. Сичова В. В. Гендерні особливості зайнятості молоді на ринку праці м. Харкова в 2014–2015 рр. (за даними харківського міського центру зайнятості) / В. В. Сичова, Н. Ю. Абакумова, О. А. Корженко // Теорія та практика державного управління. – Вип. 2 (49) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2015-2/doc/1/04.pdf> - загол. з екрану

13. Черба В. М. Гендерна нерівність на ринку праці України /В. М. Черба, І. Ю. Ромашко // Ефективна економіка – 2016 - №5. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4978> - загол. з екрану

14. Чернятіна В. А. Перешкоди в діловій кар'єрі жінок / В. А. Чернятіна // Гендерна політика очима української молоді: слобожанський вимір: Матеріали VII Регіонального конкурсу наукових робіт молодих вчених (25 - 26 квітня 2013 р.). - Х., 2013. - С. 143 – 150. - Режим доступу: [http://gc.kname.edu.ua/images/docs/zbirnuk\\_VII\\_gend\\_konk.pdf](http://gc.kname.edu.ua/images/docs/zbirnuk_VII_gend_konk.pdf)

15. Шишлова Е. Е. Психологическая и философская рефлексия феномена андрогина как «постгендера» / Е. Е. Шишлова. - Вестник МГИМО. – Вып. № 1. – 2014. - С. 244-253.

16. Bem S. The measurement of psychological androgyny / S. Bem // Journal of Consulting and Clinical Psychology. – 1974. - vol. 42. - №. 2. - P. 155-162.